

**PERBEDAAN KEPUASAN KERJA ANTARA GURU YANG TELAH
BERSERTIFIKASI DENGAN YANG BELUM BERSERTIFIKASI DI
KOTA SURAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh

Gelar Sarjana (S-1) Psikologi



Diajukan Oleh:

SAIFRUDIN ROFIANDANA

F 100 080 004

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2014

**PERBEDAAN KEPUASAN KERJA ANTARA GURU YANG TELAH
BERSERTIFIKASI DENGAN YANG BELUM BERSERTIFIKASI DI
KOTA SURAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelara Sarjana (S-1) Psikologi**

Diajukan Oleh:

SAIFRUDIN ROFIANDANA

F 100 080 004

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2014

**PERBEDAAN KEPUASAN KERJA ANTARA GURU YANG TELAH
BERSERTIFIKASI DENGAN YANG BELUM BERSERTIFIKASI DI
KOTA SURAKARTA**

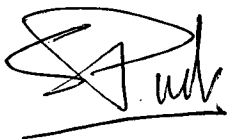
Diajukan oleh :
SAIFRUDIN ROFIANDANA
F 100 080 004

Telah disetujui untuk dipertahankan

di depan Dewan Penguji

Telah disetujui oleh:

Pembimbing Utama



Setiyo Purwanto S.Psi, M.Si

Tanggal, 30 Oktober 2014

**PERBEDAAN KEPUASAN KERJA ANTARA GURU YANG TELAH
BERSERTIFIKASI DENGAN YANG BELUM BERSERTIFIKASI DI
KOTA SURAKARTA**

Diajukan oleh :

SAIFRUDIN ROFIANDANA

F 100 080 004

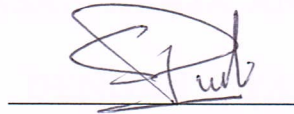
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 30 Oktober 2014

dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

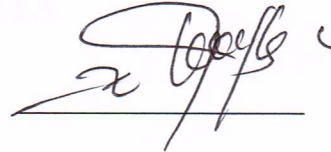
Penguji Utama

Setiyo Purwanto S.Psi , M.Si



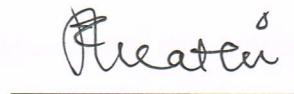
Penguji Pendamping I

Dra. Zahrotul Uyun , M.Si



Penguji Pendamping II

Dra. Partini , M.Si



Surakarta, 30 Oktober 2014

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan,



(Dr. Taufik, M.Si)

**PERBEDAAN KEPUASAN KERJA ANTARA GURU YANG TELAH
BERSERTIFIKASI DENGAN YANG BELUM BERSERTIFIKASI DI KOTA
SURAKARTA**

Saifrudin Rofiandana

Setiyo Purwanto, S.Psi, M.Si

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

jagalgedhe@gmail.com

ABSTRAK

Guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan pada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin dan kualitas kerja para guru. Pada guru yang puas terhadap pekerjaannya kemungkinan akan membuat berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja antara guru yang bersertifikasi dan yang belum bersertifikasi. Hipotesis yang diajukan adalah ada perbedaan kepuasan kerja antara guru yang telah bersertifikasi dengan guru yang belum bersertifikasi. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota MGMP Bahasa Jawa SMP se Surakarta dengan sampel 60 orang. Alat ukur yang digunakan untuk mengungkap variabel-variabel penelitian yakni: skala kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan *purposive sample*. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji t.

Berdasarkan hasil perhitungan teknik analisis diperoleh nilai uji-t sebesar 0,733. Artinya tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara guru yang telah bersertifikasi dengan yang belum bersertifikasi. Rerata tingkat kepuasan kerja guru bersertifikasi sebesar 139,58, dan guru yang belum bersertifikasi sebesar 136,71. Rerata empirik (RE) sebesar 138,43 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 107,5 yang berarti kepuasan kerja pada subjek tergolong tinggi.

Berdasar hasil penelitian maka hipotesis yang menyatakan terdapat perbedaan kepuasan kerja guru bersertifikasi dengan guru yang belum bersertifikasi ditolak.

Kata kunci : kepuasan kerja, guru sertifikasi, dan guru non sertifikasi

PENDAHULUAN

Menurut As'ad (1995), kepuasan kerja bagi guru sebagai pendidik diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Guru yang membolos, mengajar tidak terencana, malas, mogok kerja, sering mengeluh merupakan tanda adanya kepuasan guru rendah. Guru membalas dendam atas ketidaknyamanan yang diberikan sekolah/kantor dengan keinginan/harapannya.

Menurut Tuhumena (2004) ada beberapa hal yang menyebabkan kepuasan kerja guru salah satunya pengawasan. Pengawasan dalam hal ini adalah mengenai tanggapan guru terhadap pelaksanaan pembinaan atau bimbingan yang diberikan oleh kepala sekolah, apakah guru telah puas atas pengawasan tersebut atau tidak puas sehingga berdampak kepada kinerja guru yaitu kualitas pengajaran.

Guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan pada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Menurut UU 14 Tahun 2005, pasal 8 adalah Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki

kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidik nasional.

Atas dasar penjelasan tersebut, penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu, "Apakah ada perbedaan tingkat kepuasan kerja antara guru yang bersertifikasi dengan guru yang belum bersertifikasi?" Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Perbedaan kepuasan kerja antara guru yang telah bersertifikasi dengan yang belum bersertifikasi di kota Surakarta".

Berdasar latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui perbedaan tingkat kepuasan kerja guru yang telah bersertifikasi dengan yang belum bersertifikasi.

LANDASAN TEORI

Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Perasaan tersebut akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001).

Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan yang positif terhadap pekerjaannya. Individu mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi apabila individu memiliki sikap dan perasaan yang positif terhadap pekerjaannya sebaliknya individu yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap dan perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya (Levy, 2003).

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001), aspek kepuasan kerja meliputi :

1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2) Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

3) Teman sekerja (*workers*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4) Promosi (*promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5) Gaji atau upah (*pay*)

Merupakan aspek pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Kemudian menurut Hasibuan (2002), mengemukakan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru. Orang yang pandai berbicara dalam bidang-bidang tertentu, belum dapat disebut sebagai guru. Untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus. Apalagi sebagai guru yang profesional yang harus menguasai betul seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagi ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu atau pendidikan prajabatan (Usman, 2001).

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk

guru dan dosen atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan pada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Menurut UU 14 Tahun 2005, pasal 8 adalah Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidik nasional.

Berdasarkan dari tinjauan teori, maka dapat diambil suatu hipotesis yaitu : Ada perbedaan kepuasan kerja antara guru yang telah bersertifikasi dengan guru yang belum bersertifikasi.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru Sekolah Menengah Pertama Anggota Musyawarah Guru Mata Pelajaran Bahasa Jawa Kota Surakarta yang berjumlah 60 guru yang telah sertifikasi dan yang belum sertifikasi.

Adapun bentuk sampel yang diambil dalam penelitian ini yakni berbentuk *insidental* atau secara kebetulan saja dengan tidak menggunakan perencanaan tertentu, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel.

Metode pengumpulan data yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja. Metode yang digunakan adalah analisis statistik parametrik yaitu dengan Uji t Independent Sample t-test. Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 19.0 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan teknik analisis diperoleh nilai uji-t sebesar 0,733. Artinya tidak ada perbedaan kepuasan kerja antara guru yang telah bersertifikasi dengan yang belum bersertifikasi. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa status sertifikasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja seorang guru. Melihat aspek kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001) yang pertama yaitu pekerjaan itu sendiri. Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja seorang guru.

Kedua adalah hubungan dengan atasan, kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan

sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

Yang ketiga adalah promosi, merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

Keempat adalah gaji atau upah, merupakan aspek pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak. Dalam gaji guru sertifikasi dan belum memiliki kepuasan kerja sama.

Kelima adalah hubungan dengan teman sekerja, merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

Hasil analisis kepuasan kerja diketahui rerata empirik (RE) sebesar 138,43 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 107,5 yang berarti kepuasan kerja pada subjek tergolong tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data, hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut : Tidak ada perbedaan kepuasan kerja antara guru yang bersertifikasi dengan yang belum bersertifikasi.

Saran yang diharapkan dapat bermanfaat, yaitu :

1. MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) khususnya mata pelajaran bahasa jawa, diharapkan dari hasil ini MGMP bahasa jawa sendiri lebih memberikan kontribusi bagi guru bahasa jawa karena guru akan lebih merasa nyaman apabila

didukung sepenuhnya oleh pihak-pihak yang terkait dalam proses pembelajaran dan diharapkan menjadi evaluasi dikarenakan kepuasan kerja guru tidak memiliki perbedaan jika dilihat dari status sertifikasi yang dimiliki.

2. Bagi guru baik yang telah disertifikasi maupun yang belum diharapkan selalu dapat meningkatkan profesionalisme dalam mengajar, diharapkan mampu selalu meningkatkan kepuasan kerja dalam mengemban tugas dan tanggung jawab sebagai pencerdas kehidupan bangsa untuk dimasa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sejenis atau yang berkaitan dengan tema kepuasan kerja diharapkan dapat mengungkap lebih dalam lagi mengenai kepuasan kerja. Diharapkan peneliti selanjutnya mampu mengkaji ulang lebih dalam sehingga status sertifikasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru, mampu mencari hal-hal yang memuaskan sehingga tercapai kepuasan kerja yang optimal. Penulis berharap semoga dari penelitian yang dilakukan ini dapat memberi sumbangsi dan manfaat, sebagai pengayaan atau sumbangan teori bagi peneliti selanjutnya, serta kekurangan yang ada pada penelitian ini dapat dijadikan pelajaran sehingga dapat mengoptimalkan pada penelitian yang selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad, M. 1995. *Psikologi Industri*. Edisi 2. Cetakan 2. Yogyakarta : Liberty.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia Cetakan ke-15*, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2001. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.

Levy, P.E. (2003). *Industrial/Organizational Psychology: Understanding The Workplace*. New York, NY: Houghton Mifflin Company.

Tuhumena, H.A.B. 2004. *Hubungan Antara Kondisi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi. Jurnal Psikologi. Vol. 14, Nomer 2, September 2004 (53-58)*.

Usman, Moh. Uzer. 2001. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.